

***PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS:
INFORME DE PROGRESO ANUAL 2021
PAPA JOHN'S ESPAÑA***



Contenido

1 RENOVACIÓN DE NUESTRO COMPROMISO	3
2 DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA	4
3 DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS.....	8
4 CONCLUSIONES	25

1 RENOVACIÓN DE NUESTRO COMPROMISO

Carta de Javier González, CEO de PJ España,

En noviembre de 2019 Papa John's España se adhirió al Pacto Mundial de las Naciones Unidas como parte del compromiso público que como empresa queremos hacer, coherente con la estrategia que hemos diseñado para ser una empresa más sostenible y responsable con el planeta y con la sociedad.

Desde entonces, Papa John's España, como parte del grupo Drake Foodservice International, ha desarrollado múltiples iniciativas para mejorar nuestra contribución a la sociedad, ayudando a las comunidades en las que operamos en su desarrollo social, ambiental y económico. El informe que presentamos describe el camino que hemos recorrido en el año 2021, que no es más que el principio de nuestra contribución a la creación de una sociedad más sostenible, justa y equitativa para las generaciones presentes y las venideras. Por eso queremos renovar nuestro compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, asumiendo también la responsabilidad de difundir esta información con todos nuestros stakeholders a través de nuestros principales canales de comunicación.

Este compromiso nos lleva a mejorar cada año y a tener un impacto en nuestro negocio, nuestros equipos de trabajo, nuestros sistemas de gobernanza y, por supuesto, en el cuidado del medio ambiente.

Os invitamos a revisar este informe de sostenibilidad del año 2021 que engloba todos los avances y compromisos del grupo, y a seguir nuestros avances en el camino para convertirnos en un actor que contribuya a una sociedad más justa y sostenible.

Un cordial saludo,



Javier Gonzalez

CEO Papa John's España

2 DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA

Papa John's es una empresa fundada en Jeffersonville (Illinois) por John Schnatter en el año 1984. Desde la apertura del primer restaurante, gracias al dinero obtenido de la venta de un Chevrolet Camaro, la calidad ha sido el centro de nuestra actividad y el fundamento con el que nos hemos desarrollado. Hoy en día la marca está presente en 37 países con más de 4.700 restaurantes, siendo la tercera mayor franquicia de pizzerías a nivel mundial.

Papa John's España forma parte del Holding empresarial **Drake Enterprises**, perteneciente al **Grupo Drake** que se estableció formalmente en el año 2000. El Grupo Drake es el producto de la visión y el trabajo de D. Nicolás Ibañez Scott, que pertenece a una familia con tradición emprendedora con raíces en Chile y Reino Unido.

Drake Enterprises se inició en el negocio de Quick Service Restaurants (QSR) con la compra de los derechos de franquicia de Papa John's en Chile. Hoy en día Papa John's Chile cuenta con más de 143 restaurantes y fue ganador del premio a la mejor franquicia Papa John's en 2016. Fruto del buen resultado de la marca en Chile, el Grupo compró en 2015 los derechos de franquicia en España y Portugal, estableciendo el plan de expansión más ambicioso que haya tenido un franquiciado en los 30 años de historia de Papa John's Internacional. Actualmente Drake Foodservice International (DFSI) es poseedor de los derechos de franquicia de la marca en 6 países y continúa con su expansión.

A finales de 2021 Papa John's España cuenta con más de **80 restaurantes abiertos, y un total de 1.600 empleados** entre nuestro personal de tienda, oficina y fábrica.

En Papa John's Pizza elegimos los ingredientes de la mejor **calidad**, para que nuestros clientes disfruten de la mejor pizza y evitamos a toda costa ingredientes baratos o de mala calidad. Desde nuestra salsa de tomate natural, o nuestra masa fresca recién estirada hasta nuestros vegetales frescos.

Nuestros principios:

► **Nuestro Propósito**

Ser una empresa administrada, querida y admirada por nuestro equipo, clientes y comunidad.

► **Nuestra Visión**

Ser la marca N°1 en la categoría y la más querida por nuestros clientes.

► **Nuestra Misión**

Mejor Pizza, Mejor Servicio para todos. Siempre.

► **Nuestros Valores**

SERVICIO: Disponemos de todas nuestras capacidades para servir a nuestros clientes.

EXCELENCIA: Nos apasiona el trabajo bien hecho.

RESPECTO: Valoramos y respetamos a las personas con las que trabajamos creando un ambiente de confianza.

En noviembre de 2019, **Papa John's España se adhirió al Pacto Mundial de las Naciones Unidas**, que es principalmente un llamamiento a las empresas y organizaciones a que

alineen sus estrategias y operaciones con Diez Principios Universales Sobre Derechos Humanos, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción. Cuenta con el mandato de la ONU para promover los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en el sector privado.

Los principios en los que más se focaliza la empresa son los siguientes:

- PRINCIPIO 1 «Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia»
- PRINCIPIO 2 «Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos»
- PRINCIPIO 3 «Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva»
- PRINCIPIO 4 «Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción»
- PRINCIPIO 5 «Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil»
- PRINCIPIO 6 «Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación»
- PRINCIPIO 10 «Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno»

2.2 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

Nuestra empresa se divide en 3 áreas principalmente:

- **Área de operaciones:** cabe destacar que el 95% del personal de esta compañía pertenece al área de operaciones, dado que aquí se engloba todo el personal de las restaurantes y supervisores de zona. También es importante destacar que el resto de las personas y departamentos que trabajan en Papa Johns lo hacen por y para el equipo de operaciones. Ellos son el centro del negocio.
- **División industrial:** esta división engloba las áreas de fabricación de masas, compras y abastecimiento, logística y calidad. La división industrial está ubicada en nuestra fábrica, donde se producen las masas frescas que usamos para elaborar nuestras pizzas. La fábrica está ubicada en Alcalá de Henares y cuenta con 40 colaboradores.
- **Oficina de Soporte:** nuestras oficinas centrales se encuentran temporalmente ubicadas en Alcalá de Henares, donde nuestros colaboradores acuden sólo cuando es estrictamente necesario, pues en estos momentos todos teletrabajan como medida de prevención contra el Covid-19. Los departamentos son:

- **Dirección General**
- **Personas**
- **Marketing & Comunicación**
- **Sistemas**
- **Finanzas**
- **Desarrollo y Expansión**

En este apartado consideramos relevante hacer una descripción de una estructura de tienda estándar:

- **Gerente:** es el máximo responsable de la tienda, encargado de la selección, formación y dirección del equipo con el objetivo de dar el mejor servicio y producto a nuestros clientes.
- **1 subgerente y 2 responsables de turno:** apoyan al gerente en su labor de supervisión y control de la tienda, siendo sus ojos y sus manos cuando él no está.
- **10 auxiliares de tienda:** elaboración del producto y atención al cliente.
- **10 repartidores:** reparto a domicilio.

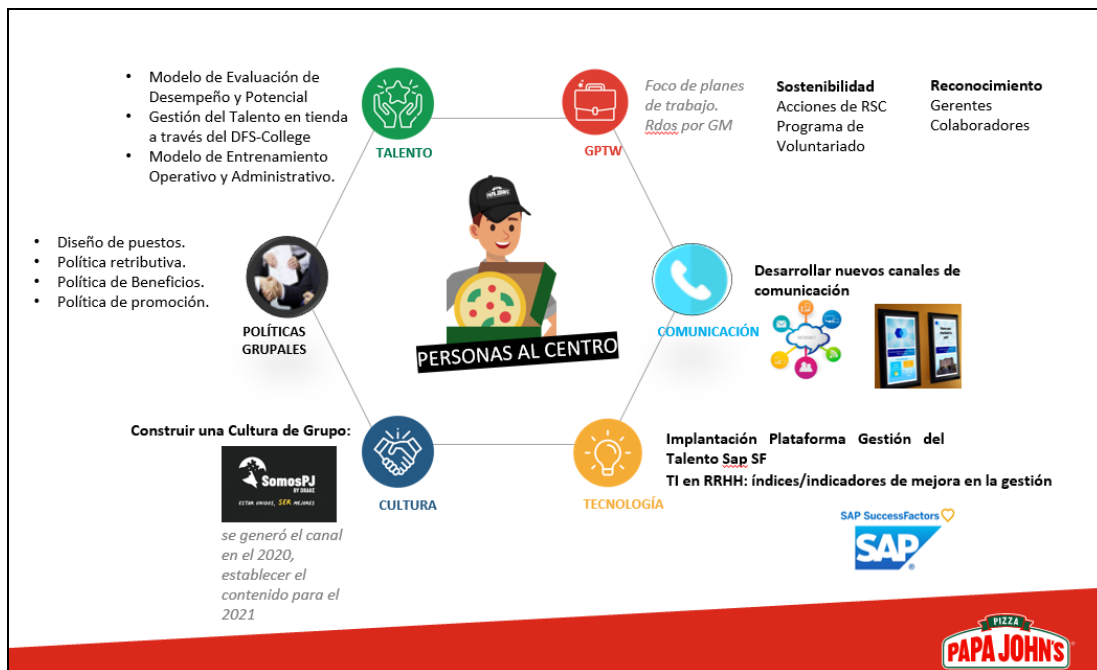
En este sentido, es importante mencionar que el gerente y los encargados tiene contratos indefinidos a jornada completa, mientras que el personal de base (auxiliares y repartidores) tienen contratos indefinidos también, pero con jornadas parciales adaptadas a nuestros momentos de venta, que están muy concentrados en tardes y fines de semana.

Por ese motivo, este tipo de posiciones son ocupadas por estudiantes que quieren compaginar estudios con un trabajo *part-time*, o bien por personas que quieren compaginar dos empleos.

2.3 ESTRATEGIA PERSONAS AL CENTRO

Papa John's España, siguiendo las directrices de DFSI, tiene como uno de sus objetivos principales **desarrollar a las personas que trabajan en la marca**, proporcionándoles las herramientas y la formación adecuada en un entorno positivo que valora la meritocracia. Para ello se creó la estrategia de "**Personas al Centro**" que se desarrolla a través de los siguientes elementos:

- ✚ **Clima laboral:** Colaboración anual con la consultora Great Place to Work para medición del clima laboral y establecimiento de planes de acción.
- ✚ **Tecnología:** implantación de sistemas informáticos que facilitan el día a día de nuestros colaboradores.
- ✚ **Comunicación interna:** creación de una serie de canales de comunicación interna para mejorar la comunicación bidireccional.
- ✚ **Cultura:** proyectos de cultura de empresa que fortalecen el sentimiento de pertenencia de nuestros colaboradores, no sólo como parte de la empresa Papa John's España, si no del grupo Drake FoodService International.
- ✚ **Políticas internas:** descripción y valoración de puestos de trabajo, políticas retributivas, etc.
- ✚ **Talento:** selección, desarrollo y evaluación del desempeño para contar con el mejor talento y desarrollar a nuestros colaboradores en base a criterios de meritocracia



3 DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS

3.1. MEDIDAS EN EL ÁREA DE LOS DERECHOS HUMANOS

En Papa John's aplicamos todas las medidas y normas establecidas por la Organización Internacional del Trabajo, La Constitución Española y el Estatuto de los Trabajadores, siendo en algunos casos más estrictos como en el caso de la contratación de menores de edad (mayores de 16 años) que sí está permitido pero que en Papa John's hemos prohibido por política de empresa.

3.2. MEDIDAS EN EL ÁREA DE TRABAJO

El 100% de los colaboradores de Papa John's España están cubiertos por el Convenio colectivo del sector de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (Pro delivery) que es de ámbito estatal. Sin embargo, en el año 2019 y 2021 incrementamos el salario de todos nuestros colaboradores de cocina y reparto para adaptarlo al Salario Mínimo Interprofesional, que estaba por encima de lo establecido en nuestro convenio.

En cuanto a representación sindical, actualmente contamos con representantes de los trabajadores en la Comunidad de Madrid, Toledo, Salamanca y a finales de 2021 se inició el proceso para la elección de representantes en Barcelona. Cabe destacar que la voluntad de tener representación sindical debe partir de los propios colaboradores, y allí donde se ha manifestado, la empresa ha puesto todas las herramientas necesarias de su parte para apoyar a los colaboradores en el proceso.

Cantidad y calidad del empleo generado:

En diciembre de 2021 la plantilla total de Papa John's España es de un total de 1.533 personas, de los cuales el 100% tienen un contrato indefinido.

Empleador de referencia

Desde su establecimiento en España, Papa John's España ha participado en la encuesta de clima laboral realizada por la consultora Great Place to Work, que elabora el listado anual de las 50 mejores empresas para trabajar en España. Como resultado, la empresa ha sido incluida en dos ocasiones (2017 y 2019) dentro del listado de las 50 mejores empresas para trabajar en España. Este reconocimiento es de especial relevancia ya que es el único ranking de empresas que se elabora teniendo en cuenta la opinión de los colaboradores, además de las políticas de RRHH de las empresas.

En el **2021 obtuvimos la Certificación GPTW** que se otorga a las empresas que obtienen una puntuación (Trust Index) superior a un 65% en la encuesta de clima laboral. Este es

para nosotros el premio más relevante y motivador, pues reconoce el trabajo que llevamos haciendo estos años para convertir PJ España en un Gran Lugar para Trabajar.

Por otra parte, el 4 de junio de 2021, Papa John's España fue distinguida con el **Reconocimiento al Retail Esencial en el confinamiento**, que otorgó la **Asociación Española del Retail (AER)**. Junto con otras empresas de la talla de Media Markt, Carrefour, FNAC o Vodafone, hemos sido reconocidos por nuestro trabajo en época de confinamiento en el año 2020 a causa de la COVID-19, por ser una de las pocas empresas de nuestro sector que mantuvieron su actividad desde el primer momento, aportando nuestro granito de arena en esa difícil situación, haciendo posible que las personas confinadas pudieran disfrutar de nuestras pizzas y hacer así más llevadera la situación.



Nuestros compañeros Caterina Bouzas y Abel Arroyo
recogieron el premio en nombre de PJ España Pizzerías

Igualdad de género y diversidad

El **artículo 14 de la Constitución Española** proclama el **derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo**. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales y, asimismo, es un principio fundamental de la Unión Europea. Desde el año 2016 Papa John's España cuenta con un plan de igualdad estructurado en 8 áreas: estructura de la plantilla, selección, promoción, formación, retribuciones, conciliación, sexismo y acoso laboral y cultura organizativa. Este plan recoge áreas específicas que se han identificado como prioritarias para trabajar en Papa John's España y se han definido varios objetivos y propuesto medidas concretas para alcanzarlos.

Con motivo de la renovación de nuestro plan de igualdad, que firmamos en el año 2020, incluimos dos medidas adicionales a lo establecido por ley en caso de nacimiento de un hijo:

- Acumulación del permiso de lactancia en días completos y consecutivos. La ley establece una hora de permiso al día hasta que el niño cumpla los 9 meses para lactancia. Está previsto que se pueda acumular este permiso en días completos, pero lo deja a decisión de la compañía. En este caso, nosotros hemos dejado por escrito en el plan la posibilidad de esta acumulación para el que quiera optar a ella.
- Ampliación del permiso de maternidad en 2 días adicionales a las 16 semanas establecidas por la ley.

Durante el año 2021 hemos realizado las siguientes acciones relacionadas con la Igualdad de Oportunidades:

- **Auditoría retributiva:** dentro de nuestros compromisos del plan de Igualdad estaba la elaboración de una auditoría retributiva en la que se analizara la posible brecha salarial entre hombres y mujeres. Esta auditoría fue presentada al Comité de Empresa que verificó que las diferencias que se producen en los salarios entre hombres y mujeres no son significativas.
- **Campaña el Día Internacional de la Mujer:** el 8 de marzo se celebra el día Internacional de la Mujer, y PJ España quiso dar visibilidad a algunas de sus figuras femeninas en este día lanzando una campaña para poner en valor su labor, y haciendo un reconocimiento público a las más relevantes, que son un modelo a seguir.



En cuanto a las **medidas contra el acoso sexual y por razón de sexo**, en Papa John's España disponemos de un protocolo de actuación en caso de acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo. También el propio convenio colectivo en el Artículo 55 incorpora medidas para evitar el acoso en el trabajo,

En referencia a la **diversidad**, desde nuestros inicios en 2015 teníamos muy claro que la ésta sería parte de nuestro ADN por el tipo de sector en el que nos movemos y teniendo en cuenta nuestros orígenes, como parte de un grupo internacional

Un claro ejemplos de nuestra naturaleza diversa en 2021 es que contamos con colaboradores de un total de 24 nacionalidades tal y como se muestra en la siguiente tabla:

Nacionalidad	
Argentina	1
Bolivia	7
Brasil	1
Bulgaria	4
Chile	1
Colombia	9
Ecuador	17
El Salvador	1
España	1461
Francia	5
Guinea Ecuatorial	2
Honduras	3
India	1
Italia	9
Marruecos	13
Moldavia	1
Paraguay	3
Perú	3
Polonia	3
Portugal	2
República Dominicana	2
Rumania	13
Turquía	1
Venezuela	9

Accesibilidad universal de las personas con discapacidad:

En lo referente al acceso al empleo para personas con discapacidad, Papa John's está plenamente comprometido con la inclusión de personas con cualquier tipo de discapacidad. En este sentido, desde 2016 colaboramos con distintas asociaciones de apoyo a la inserción laboral de personas con discapacidad; como la Fundación APROCOR en la Comunidad de Madrid, Taina en Sabadell y la Fundación Adecco a nivel nacional. Para hacer posible la inclusión de estas personas, adaptamos los puestos a las características de cada colaborador (horarios y funciones especiales en algunos casos). El número total de personas con discapacidad contratadas a finales de 2021 es de 33 (un 2,7% del total de colaboradores). Si bien resulta difícil adaptar algunos puestos de trabajo como el de repartidor, en Papa John's seguimos trabajando para ofrecer oportunidades laborales a este colectivo, y cumplir también con los requisitos legales que aplican a las empresas de más de 50 trabajadores de tener al menos un 2% de su plantilla compuesto por personal con discapacidad igual o mayor al 33%.

Fruto de este trabajo PJ España ha recibido un Premio del Ayuntamiento de Sabadell, El premio a la empresa con valores que reconoce nuestra labor en la integración de personas con discapacidad y riesgo de exclusión social.

Por último, destacar que los restaurantes disponen de un itinerario accesible (incluyendo rampas cuando es necesario) que comunica el acceso accesible con las zonas de uso público y de un servicio higiénico accesible de uso compartido para ambos sexos. Nuestros espacios cumplen con los diámetros y las anchuras libres de paso para facilitar la accesibilidad.

Política salarial:

En Papa John's España nos preocupamos por compensar a nuestros colaboradores con salarios justos y acordes al mercado, para que, junto al buen clima laboral, desarrollo interno y al plan de beneficios que ofrecemos, podamos atraer y retener a los mejores talentos. En este sentido contamos con una política salarial que se encuentra parcialmente definida, y en la que seguimos trabajando actualmente.

Cabe destacar que en casi todas las categorías laborales en nuestra empresa los salarios se encuentran por encima de nuestro convenio colectivo:

- ✚ Pizzeros: Salario mínimo interprofesional (SMI).
- ✚ Repartidores: Salario mínimo interprofesional (SMI) más variable por pedido.
- ✚ Jefes de equipo: Salario por encima del convenio colectivo más variable por logro de objetivos.
- ✚ Gerentes: Salario por encima del convenio colectivo más variable por objetivos y complementos de destino.
- ✚ Oficina de soporte: Cada salario está definido en función del puesto y de la experiencia de la persona que lo ocupa.

En España el salario mínimo profesional ha tenido incrementos consecutivos en los dos últimos años. Un 30% en el 2019 y un 5,6% en el 2020, lo que ha provocado un gran aumento en los costes salariales de los restaurantes donde, entre el 35% y el 40% de la venta va destinado al pago de los salarios.

Por otra parte, al tener rangos salariales claramente establecidos por cada puesto de trabajo en el área de operaciones y fábrica (que representa más del 95% de nuestra fuerza laboral), podemos afirmar que no existe discriminación salarial. En cuanto a los puestos de oficina de soporte, éstos son los únicos que no están tan estandarizados. Por ello en 2021 hemos realizado un proyecto de análisis y valoración de puestos de trabajo con el objeto de nivelar todas las posiciones de la compañía cuantificar la aportación de cada puesto de trabajo de una manera objetiva y así establecer una política salarial objetiva garantizando la no discriminación.

Además, en 2022 completaremos este proyecto con un estudio retributivo que comparará los salarios de nuestro personal con los de las empresas del mismo sector y con nuestros competidores.

Por otro lado, se mantiene la política de retribución variable para gerentes de zona, equipos gerenciales de tienda y directores y mandos intermedios de Oficina de Soporte. Dicha retribución variable se mide y remunera mensualmente en base a criterios objetivos de venta, beneficios controlables (costo de personal, costo de producto, gastos de agua y electricidad), Net Promoter Score (NPS) y auditorías de calidad.

Capacitación y desarrollo:

Una de nuestras principales propuestas de valor al empleado en el área de operaciones es la posibilidad de acceder al mercado laboral sin experiencia previa, y la posibilidad de acceder a un plan de carrera. Por ello tenemos definido todo un plan de formación para cada puesto de trabajo en el área de operaciones, que comprende el 97% de los colaboradores de Papa John's España. Para el resto de puestos, se ofrece formación más especializada atendiendo a las necesidades específicas de cada puesto o departamento. Así, en el año 2021 hemos conseguido que el 98% de las vacantes de equipos gerentes en nuestros restaurantes o de Gerentes de Mercado sean cubiertas internamente a través de promociones internas, debiendo acudir al mercado laboral para cubrir únicamente un 2% de dichas vacantes.

En 2021 hemos impartido un total de 5.543 horas de formación divididas en:

FORMACIÓN TEÓRICA ACUMULADA DICIEMBRE 2021											
Acción Formativa	Nº Cursos	GZ	GT	SB	RT	RLT	Fábrica	SO	Alumnos	Duración	H. Totales
Talleres de Cultura	36	11	76	24	125	0	0	59	295	19	963
Excelencia Operacional	17	0	0	0	70	0	0	0	70	12	840
Selección por Competencias	6	0	15	17	0	0	0	0	32	5	160
Calidad	10	0	19	24	2	0	0	0	45	5	225
Gestión Laboral	4	17	7	0	0	0	0	0	24	5	120
Gestión de Costes	24	4	47	15	12	0	0	0	78	6	468
Gestión de Conflictos	2	0	19	0	0	0	0	0	19	8	152
Vamos a venderlo todo	2	10	17	0	0	0	0	3	30	8	240
LSM	3	10	15	0	0	0	0	0	25	7	175
Office Excel	4	3	15	10	5	0	0	20	53	10	551
Formación Técnica SO	18	0	7	0	0	2	4	11	24	489	942
Formación Prevención de Riesgos	8	0	0	0	0	3	13	1	17	611	707
	134	55	237	90	214	5	17	94	712	1.185	5.543

En cuanto a los datos de promoción interna, estas han sido las cifras de 2021:

- 121 colaboradores promocionados de personal de base a Responsables de Turno
- 16 promociones de Responsable de Turno a Subgerente
- 26 promociones de subgerente a gerente
- 2 promociones de Gerente de tienda a Gerente de mercado

Salud y Seguridad Laboral

La empresa tiene contratada una Mutua de Accidentes que se encarga de la valoración, seguimiento y resolución de los accidentes producidos en el desempeño del trabajo para el 100% los colaboradores.

Con respecto a las enfermedades, en España contamos con un sistema de Salud universal financiado a través de las cotizaciones e impuestos a trabajadores y empresas que se encarga de gestionar cualquier enfermedad de cualquier trabajador sin costes adicionales.

La empresa no dispone de servicios de salud, pues los tiene contratados a través de la Mutua, para casos de accidente y tiene cobertura completa del Sistema de Salud Público universal para cualquier enfermedad.

En cuanto a los principales avances de 2021, a finales del 2020 se constituyó el **Comité de Seguridad y Salud en el trabajo**, formado por representantes de la empresa y de los trabajadores a partes iguales.

Durante el año se han celebrado reuniones mensuales con el Comité dando espacio en el mismo a las cuestiones relacionadas con la Seguridad y Salud de nuestros colaboradores. Los aspectos más relevantes que se han tratado han sido los siguientes:

- Firma del Plan de Prevención de Riesgos de la Empresa, ratificado por todos los miembros del comité directivo y la Presidenta y la Secretaria del Comité de Empresa.

- Plan para renovación de Aires acondicionados en los restaurantes más críticos: Plan Verano. Cada año se identifican y consensuan los restaurantes con más problemas y se incorporan al presupuesto de renovación de equipos.
- Revisión del estado de las motos. Se ha establecido un plan que hemos denominado el *Plan Renove* con el objetivo de sustituir las motos que tienen más de 5 años por motos nuevas, y por tanto mejorar así la seguridad de nuestro personal de reparto.
- Formación obligatoria a todos nuestros colaboradores en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Adicionalmente se les entregan unas fichas de seguridad y salud y firman la obligatoriedad en el uso de los Equipos de Protección Individual.
- Por otro lado, se realizan visitas anuales a los centros de trabajo para realizar la planificación preventiva y simulacros de seguridad, así como el seguimiento de la implantación de los planes de acción.
- Así mismo, tal y como establece la legislación española, se ofrece a todos los colaboradores la posibilidad de realizar un reconocimiento médico gratuito.
- Además, durante el año 2021 hemos comenzado a realizar evaluaciones psicosociales para identificar posibles entornos perjudiciales para la salud desde el punto de vista psicológico.

A continuación, se muestra un gráfico con la evolución en la implantación de todas estas medidas en los últimos 3 años.

Acción	2019	2020	oct-21
Información PRL (%)	43%	81%	87%
Equipos de protección Individual (%)	44%	82%	87%
Formación PRL (%)	28%	63%	85%
Simulacros (%)	0%	99%	75%
Planificación preventiva (%)	0%	100%	100%
Reconocimientos médicos (nº)	12	38	221
Centros con reconocimientos médicos (%)	-	-	75%
Evaluaciones de riesgos laborales realizadas (nº)	27	29	55
Evaluaciones psicosociales realizadas (nº)	0	0	34

Accidentalidad:

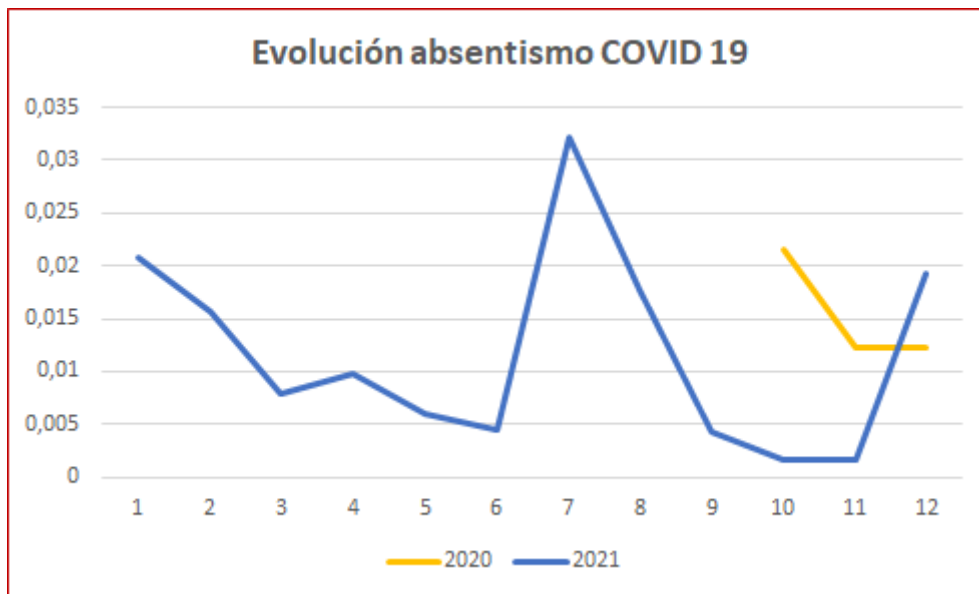
En el año 2021 se han producido en nuestros centros de trabajo 365 accidentes de trabajo en total, de los cuales 186 (50,9%) accidentes han sido con baja laboral. La duración media de dichas bajas ha sido de 15 días aproximadamente. El tipo de accidente más repetido con un 37,5% es el accidente de circulación, sufrido por los repartidores. El resto de accidentes tienen lugar en tienda o in itinere, entre los que destacan: los accidentes in itinere (6%), sobreesfuerzo físico (4,6%), caídas a distinto y al mismo nivel (3,5%), cortes o golpes con objetos y/o herramientas (2,1%). En cuanto al índice de frecuencia en 2021, éste ha sido de 252,86.

En la siguiente tabla se presenta el resumen de enfermedades profesionales en 2021:

TIPOS DE LESIÓN	HOMBRES	MUJERES
CAUSADAS POR SERES VIVOS	2	0
AT. CIRCULACIÓN	122	15
ATRAPAMIENTO	0	1
CAÍDA DE OBJETOS EN MANIPULACIÓN	2	0
CAÍDA DE PERSONAS A DISTINTO NIVEL	5	3
CAÍDA DE PERSONAS AL MISMO NIVEL	2	3
CAÍDA DE OBJETOS POR DESPLOME	0	1
CHOQUE CONTRA OBJETOS INMÓVILES	2	0
CONTACTO CON SUSTANCIAS AGRESIVAS	0	0
CONTACTOS TÉRMICOS	0	0
GOLPES O CORTES CON OBJETOS O HERRAMIENTAS	4	4
IN ITINERE	13	9
PLURIEMPLEADO	8	2
RECAÍDA	7	3
SOBRESFUERZO FÍSICO	10	7
CAÍDA DE OBJETOS DESPRENDIDOS	0	3

Incidencia del COVID 19 en 2021

El año 2021 ha sido sin duda un año marcado por la incidencia del COVID 19, que ha tenido un gran impacto en nuestros equipos de trabajo, principalmente durante la 5ª y 6ª ola, tal y como se muestra en la gráfica de evolución de absentismo por COVID 19. Esta situación ha hecho que durante algunos momentos puntuales haya habido falta de personal en algunas de nuestros restaurantes, lo cual ha provocado problemas en el servicio.



Fomento de la salud de los trabajadores

Como hemos comentado anteriormente, existe una formación obligatoria para todos los nuestros colaboradores en Prevención de Riesgos Laborales. En 2021 hemos conseguido que el 85% de los colaboradores realicen con éxito esta formación.

Adicionalmente, de forma periódica se van lanzando campañas de comunicación de hábitos saludables o consejos de salud. Este año se han lanzado las siguientes:

- ¿Por qué debo vacunarme?
- Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.
- Día sin coche.
- Uso correcto de la mascarilla...





3.3 Responsabilidad Social Corporativa

Durante el año 2021 hemos puesto en marcha una serie de acciones de Responsabilidad Social Empresarial que persiguen varios objetivos:

- Incrementar el orgullo de pertenencia en nuestros colaboradores
- Apoyar a las comunidades en las que estamos presentes
- Dar visibilidad a iniciativas como el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, para que sean conocidas por nuestros colaboradores
- Fomentar hábitos de vida saludable entre nuestros colaboradores

Aunque debido al COVID 19 hemos tenido que paralizar algunas de las iniciativas que teníamos planificadas, hemos podido realizar una serie de acciones que se describen a continuación:



Green Monday: el tercer lunes del mes de enero se ha establecido como el día más triste del año, también conocido como Blue Monday. Ello es debido a que se unen varios factores, entre ellos, la presión económica por el despilfarro navideño, el clima poco favorable (frío y lluvia) y los propósitos de año nuevo que, apenas unos días después de lanzarse, ya han sido pospuestos. En Papa John's España decidimos transformar ese día triste en un día esperanzador, y por ello lanzamos nuestro "Green Monday".

Esta acción consiste en la donación de toda nuestra venta del día para causas benéficas. Gracias a esta iniciativa, la compañía ha donado un total de **55.726 €** que se han distribuido en dos proyectos principalmente:

Proyecto KANTINA CAVID de Fundación Aprocor (35.000 €), dedicada a mejorar la calidad de vida de personas con discapacidad intelectual y de sus familias, promoviendo, a su vez, un modelo de sociedad inclusiva. Con esos 35.000 € abrieron una Kantina Cavid en la que han contratado a 4 personas con discapacidad y han estado elaborando y

repartiendo 40 comidas diarias para personas en situación de pobreza. Aún continúan su labor y el año que viene esperamos volver a renovar esta colaboración.

Donación a la **Federación Española de Banco de Alimentos (20.726 €)**: organización sin ánimo de lucro que lucha contra el hambre, la pobreza y el desperdicio de alimentos mediante su aprovechamiento y reparto a las personas más necesitadas, contribuyendo además, a mejorar el medio ambiente.

En este caso, quisimos también proponer una acción de voluntariado con nuestros colaboradores, pero debido a las normas de prevención contra la Covid, no se pudo realizar esta acción. En cualquier caso, los fondos que aportamos gracias a la acción “Green Monday” han ayudado a muchísimas familias que lo han pasado muy mal durante esta pandemia.



Carrera Corre por los ODS: en 2021 hemos participamos en la **Carrera ODS** que se celebró en Madrid el día 3 de octubre. La carrera tenía como objetivo concienciar a los habitantes del planeta para correr por un mundo mejor. La empresa se hizo cargo del coste de los dorsales de los colaboradores que quisieron asistir. Más de 30 personas se apuntaron a la carrera. Además de un acto saludable fue un evento solidario en el que pudimos compartir un buen rato con nuestros compañeros.



Donaciones de producto: Desde el confinamiento que comenzó en marzo de 2020, nuestros hospitales se han encontrado colapsados durante muchos periodos y su personal ha realizado muchos esfuerzos, trabajando turnos interminables y exponiéndose al riesgo de contagio. Para hacerles el trabajo más llevadero y lanzar un mensaje de apoyo a su

trabajo, en 2020 surge la iniciativa **FOOD4HEORES** promovida por la marca Grosso Napoletano a la que Papa John's y otras marcas de restauración se unen. La iniciativa consiste en repartir alimentos (pizzas en nuestro caso) al personal sanitario durante los turnos de trabajo. Aunque la iniciativa ya no sigue en marcha, Papa John's ha continuado con esta práctica durante el año 2021, a través de las sinergias que ya se habían generado con centros hospitalarios y comedores sociales. En total se han donado unas 1400 pizzas con estas acciones

3.4 Lucha contra la corrupción

La corrupción abarca una amplia gama de comportamientos, y las empresas comprometidas en la lucha anticorrupción debemos trabajar de un modo preciso con instrumentos básicos que nos ayuden a detectarla. Por eso, en Papa John's España como parte del Grupo Drake Foodservice International hemos puesto en marcha 2 medidas principales en 2021:

- Creación de un **código ético** y anticorrupción que es de obligado cumplimiento para todos los colaboradores de la compañía. Este documento constituye la base sobre la que se sustenta nuestra cultura y nuestra forma de desarrollar nuestro trabajo, y es una guía de convivencia interna y de relación con clientes, proveedores, franquiciados y accionistas. Además, hemos generado una píldora formativa dirigida a todos los miembros de la compañía, que será una parte obligatoria dentro de las acogidas de los nuevos colaboradores
- Puesta en marcha de un **canal de denuncias**: es fundamental contar con canales de denuncia que permitan hacer llegar la información a personas relevantes de la empresa, y que posibilite el hacerlo de forma anónima si la persona que denuncia el hecho así lo desea. Nuestro canal de denuncias T-Sugiero está diseñado específicamente para responder a esta necesidad.

Tanto el código ético como el canal de denuncias son accesibles para todos nuestros empleados a través de nuestro portal del empleado MiBox.

En este sentido en el año 2021 se han reportado algunas incidencias a través del canal de comunicación T-Sugiero, pero ninguna de ellas relacionada con cuestiones de corrupción.

3.5 MEDIOAMBIENTE

Reducción de la huella de carbono

Como todos sabemos, una de las cuestiones clave para alcanzar los Objetivos del Desarrollo Sostenible es la reducción de las emisiones de CO2 producidas por los gases de efecto invernadero. Para que las empresas puedan comprometerse con este objetivo, lo primero que deben hacer es medir su huella de carbono y establecer una serie de acciones para cumplir el objetivo marcado. En este sentido, en 2021 encargamos a una consultora externa un informe para la medición de la huella de carbono corporativa de 2020. Este diagnóstico nos brinda una base de información para mejorar la gestión ambiental y adquirir compromisos de reducción de GEI.

A modo de resumen, durante el año 2020, PJ ESPAÑA PIZZERÍAS generó un total de 2.195 Ton de CO2 equivalente, concentrándose las principales emisiones en el Alcance 1, seguidas por el Alcance 2, tal como se muestra en el siguiente cuadro.

Emisiones de CO ₂ e generadas	Ton CO ₂ e	%
Alcance 1	1.439	66
Alcance 2	756	34
Total Emisiones GEI	2.195	100

Concentración de emisiones de CO₂e generadas. Fuente: Elaboración propia.

En la siguiente tabla podemos profundizar en el análisis de las fuentes de emisión que poseen un mayor impacto en la huella de carbono de la empresa:

Nº	Fuentes	KgCO ₂ e	KgCO ₂ e acumulado	% acumulado
1	Electricidad PJ España Pizzerías	756.496	756.496	34,5%
2	Gas Natural PJ España Pizzerías	697.481	1.453.977	66,2%
3	Gasolina Vehículos PJ España Pizzerías	219.096	1.673.074	76,2%
4	R-449a PJ España Pizzerías	145.010	1.818.083	82,8%
5	R-410a PJ España Pizzerías	138.017	1.956.100	89,1%
6	R-134a PJ España Pizzerías	80.323	2.036.423	92,8%
7	Gasóleo Vehículos PJ España Pizzerías	68.355	2.104.778	95,9%
8	R-404a PJ España Pizzerías	52.241	2.157.019	98,3%
9	R-452a PJ España Pizzerías	25.573	2.182.592	99,4%
10	R-407c PJ España Pizzerías	8.870	2.191.462	99,8%
11	R-442a PJ España Pizzerías	3.776	2.195.238	100%

Tras esta medición, realizada por una consultora independiente, hemos diseñado un **plan de gestión y mejora de la huella de carbono** y hemos establecido el objetivo de reducir la huella de carbono de nuestra compañía en un 25% en el plazo de 3 años. El compromiso para 2021 es de reducir en un 5% los GEI.

A continuación, se desarrollan algunas de las medidas y políticas a implementar:

Eficiencia energética en el consumo de electricidad

Para lograr ahorrar energía, en Papa John's España hemos incluido las siguientes medidas técnicas:

- Instalación de detectores de movimiento en zonas de poco uso (baños y almacén principalmente) en los restaurantes de nueva construcción.
- Sustitución de bombillas normales por bombillas LED en la medida en que se van gastando.

Por otra parte, se insta a todos nuestros colaboradores a aprovechar al máximo la luz natural, evitando obstáculos que impidan la entrada de luz solar o generen sombras, y realizando la mayor cantidad de tareas posibles utilizando esta iluminación.

Sustitución de consumo de energía de fuentes fósiles por renovable.

- Revisión del actual prestador del servicio de energía eléctrica para evaluar la factibilidad de cambio por proveedor con garantía de origen de la electricidad procedente de fuentes de energía renovables.
- A principios de 2021 cambiamos de proveedor de energía y empezamos a trabajar con la empresa Ninobe, que certificaba que el 100% de la energía que usábamos provenía de fuentes renovables. Sin embargo, la escalada de precios en la electricidad que hemos vivido en 2021 nos ha obligado a cambiar de proveedor y contratar un producto que no nos aporta las garantías para poder afirmar que la electricidad que usamos proviene de fuentes de energía renovables.

Eficiencia energética en el consumo de gas natural.

En abril de 2021 PJ España Pizzerías inició una prueba piloto junto con el fabricante de los hornos, Middleby Marshall, en la instalación de un nuevo equipo. Dicho equipo, mejora el rendimiento del horno, a la vez que reduce la emisión de calor al exterior de la cocina, reduciendo el consumo de energía en los equipos de climatización. Actualmente estamos instalando estos equipos más eficientes en los restaurantes de nueva construcción, y en casos de necesidad de renovación de algún equipo antiguo.

Eficiencia energética en el consumo de combustibles fósiles de vehículos.

Conscientes del impacto que tiene el transporte en el medio ambiente, y siendo uno de nuestros canales principales de venta el Delivery, en Papa John's España estamos tomando medidas para hacer esta línea de negocio más sostenible, teniendo en cuenta también los desplazamientos que hacen nuestros colaboradores con coche de empresa en su día a día. Por ello estamos implantando las siguientes medidas:

- Motos de reparto: desde principios del 2021 estamos incorporando motos y bicis eléctricas en los restaurantes de nueva apertura. Al mismo tiempo, en los restaurantes con un parque con mayor antigüedad, también serán sustituidas las motos de combustión por motos eléctricas en al menos un 50%.
- Vehículos de empresa: en cuanto al parque de vehículos de empresa desde 2020, todas las renovaciones o incorporaciones de nuevos vehículos se realiza en la modalidad de híbrido o híbrido enchufable.

Sustitución de gases refrigerantes CF.

En relación a los gases refrigerantes, PJ España Pizzerías ha acordado que todas las renovaciones de equipos de refrigeración, congelación y climatización, así como todas las nuevas instalaciones y/o grandes reparaciones en las que sea necesario sustituir el

gas refrigerante, dicho gas será sustituido por uno cuyo potencial de calentamiento atmosférico sea de menor impacto.

Gestión de residuos

En el ámbito de **fábrica**, existe un sistema de reciclaje para cada tipo de residuos (cartón, plástico y orgánico) que se generan en la planta. En este sentido, disponemos de distintos contenedores para separar los residuos y entregar al gestor autorizado.

En el caso de los **restaurantes**, éstas disponen de dos contenedores donde se depositan plásticos y residuo orgánico para, posteriormente, entregar en los contenedores habilitados en la calle. En el caso del cartón, a la recepción de la mercancía entregada desde proveedor, se separan todas las cajas y se depositan en el contenedor de cartón habilitado en la calle. Adicionalmente, en 2021 hemos instalado en 20 de nuestros restaurantes equipos para que sea el propio cliente quien separe los restos en las distintas categorías, fomentando así la separación de residuos, aunque en este sentido existe todavía mucha confusión entre los ciudadanos.

En cuanto al volumen de residuos, actualmente no existe ningún registro de la cantidad del material que se ha desechado.

Por otra parte, cabe mencionar que la empresa también se responsabiliza del cartón o plástico que se entrega al consumidor, bien en el local o bien en domicilio. Para ello, existe una declaración anual que se realiza al organismo estatal Ecoembes, donde se detalla todo el material utilizado en los restaurantes y que tiene como destino el consumidor final. Dicha declaración nos obliga a pagar una tasa para el reciclaje organizado de dicho material. Aun no tenemos los datos definitivos de 2021, pero en 2020 ascendió a 50.722,99 euros. La finalidad de esa tasa es que el organismo se ocupe de la gestión de la recogida y reciclaje del material declarado.

En cuanto a los residuos de Construcción y Demolición generados en las obras de reforma de los nuevos restaurantes, la empresa abona un aval al Ayuntamiento que corresponda por todo el tratamiento de los residuos generados. Una vez finalizada la obra, se solicita a la empresa constructora el certificado de gestión de residuos y con dicho certificado se recupera el aval.

Contaminación acústica

Con respecto a la contaminación acústica, que es otra forma de contaminación y que puede afectar gravemente la salud de las personas, se realizan mediciones acústicas antes del comienzo de las obras de los nuevos restaurantes con el fin de realizar un buen cálculo del espesor necesario para el aislamiento, evitando así problemas acústicos a futuro. Una vez se finaliza la obra, se confirma que todo esté correcto a través de una segunda medición acústica.

Gestión del agua

En nuestra empresa existen 4 procesos-elementos diferenciados del consumo de agua que pueden tener impacto en la gestión del agua: consumo producción, consumo en el túnel de lavado, consumo en la limpieza de las instalaciones y consumo en la limpieza de los hornos.

- Consumo de agua en producción: como cualquier otra materia prima, está sometido al control de cada batch de producción en función de los parámetros de la harina. Diariamente se calcula el consumo teórico de producción respecto de la cantidad de masas a producir. Al finalizar la jornada, una vez terminada la producción, se comprueba con la cantidad real de masa producida, la cantidad de agua utilizada y se obtiene la desviación.
- Consumo de agua en el túnel de lavado: para este proceso no existe un control diario del consumo de agua, sin embargo, dado que el mayor consumo se produce en el llenado del túnel y en la limpieza final, la puesta en marcha del túnel se considera cuando existe un volumen suficiente de bandejas para lavar, siempre a partir de un mínimo de 5 horas de lavado (excepto necesidades de producción).
- Limpieza de instalaciones: existe un plan de limpieza por cada zona de a fábrica, instalación o equipo, en el cual se refleja el procedimiento y tiempo de limpieza.
- Limpieza de hornos: este procedimiento se inició durante 2020 para mejorar el estado de los hornos en los restaurantes. Toda la instalación está dotada de satélites de limpieza que nos permiten controlar tanto el consumo de agua como de detergente. Para la limpieza de pavimentos se utiliza una fregadora automática.

Control de consumos

Mensualmente se lleva un control del consumo de agua, electricidad y gas mediante registro que figura en los distintos contadores de las compañías suministradoras. Así detectamos posibles desviaciones en el uso de estos recursos.

4 CONCLUSIONES

Papa John's lleva operando en España desde finales del año 2015, y en los primeros años se ha centrado principalmente en establecerse como marca en la Península Ibérica, abriendo un elevado número de establecimientos y sentando las bases de sus procesos y operaciones. La compañía cumple con todos los requisitos legales en materia de derechos humanos, laboral y medioambiental, y destaca como empleador por la diversidad e igualdad de su plantilla. Asimismo, es destacable el hecho de que la compañía realice el 100% de sus contratos indefinidos, ya que en el sector de la restauración organizada el % de contratos de duración determinada es muy elevado.

Desde su adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas en noviembre de 2019, la compañía plantea una serie de compromisos relacionados con sus principios básicos que se están implantando de forma progresiva:

EQUIPO Y COMUNIDAD

- Implantación de un sistema de evaluación del desempeño para todos nuestros colaboradores
- Implantación de un plan de formación y desarrollo para nuestros colaboradores
- Puesta en marcha de un plan de RSC para apoyar a las comunidades en las que operamos

MEDIOAMBIENTE

- Reducción de los Gases de Efecto Invernadero en un 25% en 3 años
- Aumento de las medidas de ahorro de recursos, y fomento del reciclaje en todos los procesos llegando hasta el cliente final.

GOBERNANZA Y ÉTICA

- Definición de un código de ética y anticorrupción
- Formación a todos los colaboradores en nuestro código ético
- Establecimiento de un canal de denuncias

DESARROLLO DEL NEGOCIO

- Lanzamiento de una línea de productos veganos, pensados para personas que buscan alternativas 100% vegetales para su alimentación, lo cual también tiene un impacto positivo en el medioambiente.
- Estudio de lanzamiento de productos sin gluten.
- Nuevos canales de ventas